



bogotá emprende



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
HUMANANA



Cámara
de Comercio
de Bogotá


Bogotá Emprende es un Programa de la Secretaría de Desarrollo Económico y la Cámara de Comercio de Bogotá



Taller: Legislación laboral, formas de contratar y seguridad social

*Autor: Javier José Aragón
Fuentes, en 2012.*

ACUERDOS

| | |
|--|---|
|  | <p>No hablar por celular. Además de interrumpir la cápsula de conocimiento, la desaprovecha.</p> |
|  | <p>Las presentaciones en <i>Power Point</i> no se entregan. Para mayor información del tema consulte los documentos en la página Web www.bogotaemprende.com</p> |
|  | <p>Bogotá Emprende solicita una única vez sus datos al registrarse al inicio de cada actividad. Si otro emprendedor le solicita sus datos y usted los suministra, es bajo su responsabilidad.</p> |

Objetivos

- Lograr que los emprendedores conozcan los aspectos generales más importantes de la legislación laboral, las diferentes formas de contratar trabajadores dependientes e independientes y el sistema de seguridad social integral, incluidas las prestaciones asistenciales y económicas que se reconocen en cada subsistema.
- Diferenciar con claridad el concepto de intermediación laboral, la contratación con empresas de servicios temporales y la tercerización o externalización de procesos con empresas dedicadas a la prestación de servicios en la modalidad del *outsourcing*, incluyendo a las cooperativas de trabajo asociado (CTA).

Contenido



I. Legislación laboral



II. Contratación laboral.



III. Teletrabajo



IV. Intermediación laboral



V. Contratos civiles.



VI. Contratos comerciales.



VII. Sistema de Seguridad Social Integral





I. Legislación laboral



CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO



Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 5o. Definición de trabajo.

Artículo 11. Derecho al trabajo.

Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías.

Artículo 14. Carácter de orden público.

Artículo 21. Normas más favorables.

Artículo 22. Definición de contrato de trabajo.

Artículo 23. Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Artículo 24. Presunción.



Los principios mínimos fundamentales en la Constitución nacional colombiana

- ✓ El trabajo como derecho y obligación.
- ✓ La libertad de trabajo.
- ✓ Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- ✓ Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- ✓ Estabilidad en el empleo.
- ✓ Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales.



✓ Facultades para transigir y conciliar derechos inciertos y discutibles.

✓ Situación más favorable al trabajador en caso de duda, en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

✓ Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas en los sujetos de las relaciones laborales.

✓ Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.



II. Contratación laboral



CONTRATACIÓN LABORAL

Definición de puestos de trabajo

- Análisis de puestos de trabajo.
- Descripción de puestos de trabajo.
- Especificaciones de los puestos de trabajo.

Selección del personal

- Reclutamiento mejor candidato de grupo de aspirantes.

- Propio sistema de selección de acuerdo con necesidades de la empresa.

- Establecer políticas claras de no discriminación.

- Contar con personal idóneo que lidere los procesos de administración del personal.

Aspectos previos a la firma del contrato

- Remisión para la práctica del examen médico de ingreso.

- Verificación de la autenticidad de los diferentes documentos exigidos por la empresa según el cargo.

- Verificar que estén completos todos los documentos requeridos para la afiliación al sistema de seguridad social integral del aspirante y todos sus beneficiarios.

Contratación como tal

- Objeto del contrato.
- Sitio de trabajo.
- Cargo.
- Salario.
- Duración del contrato.
- Periodo de prueba.
 - Forma de pago.
- * Arts. 37 y 38 del C.S.T. El contrato de trabajo puede ser Verbal o Escrito.



CONTRATO VERBAL

a. La índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse.



b. La cuantía y la forma de remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los periodos que regulen su pago.

c. La duración del contrato.

**Se presume indefinido por expresa disposición legal.*

CONTRATOS ESCRITOS



INDEFINIDO



ACCIDENTAL O TRANSITORIO



FIJO DE UNO A TRES AÑOS



FIJO INFERIOR A UN AÑO



POR EL TIEMPO QUE DURE LA REALIZACIÓN DE
UNA OBRA O LABOR DETERMINADA



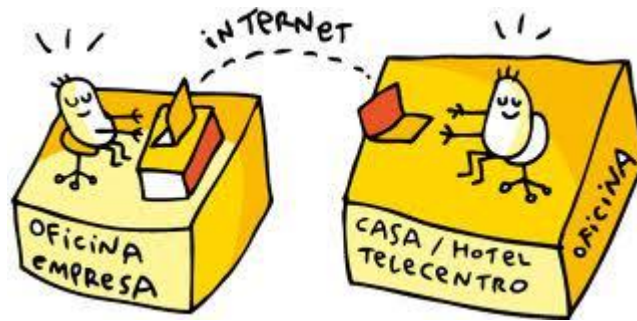
III. Teletrabajo



TELETRABAJO

Empezó a regularse en Colombia a partir de la expedición de la **Ley 1221 de 2008** y posteriormente con el **Decreto 884 de 2012**.

✓ “No es más que la forma de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”





Es necesario que este tipo de vinculación laboral se haga con la formalidad del contrato de trabajo escrito y con las cláusulas mínimas señaladas en el artículo 39 del C.S.T. Adicionalmente se debe señalar los siguientes aspectos:

-Condiciones del servicio.

- Medios tecnológicos y de ambiente requeridos.

- Formas de ejecutar en condiciones de tiempo y de espacio.

-Días y horarios de actividades para efectos de delimitar responsabilidad en accidentes de trabajo.

-Evitar desconocimiento de jornada máxima legal.

- Responsabilidades de custodia frente a elementos de trabajo.

- Fijar procedimiento de entrega al finalizar modalidad de trabajo.

- Medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador.



- El empleador y el trabajador tienen unas obligaciones especiales.
- Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.
- Reconocimiento de horas extras, debe ser verificable.
- Incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.
- Informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos.



TELETRABAJO

VENTAJAS

- Posibilidad de acceder a un empleo desde el lugar de residencia.
- Posibilidad de desarrollo personal, educativo, profesional.
- Reducción de costos por desplazamientos.
- Flexibilidad del horario laboral y compatibilidad del trabajo con otras actividades domésticas.
- Ayuda a mejorar el autoestima y la independencia.

DESVENTAJAS

- Pueden verse afectadas las relaciones interpersonales.
- Requiere adaptaciones del lugar y herramientas de trabajo; muchas de estas son de alto costo.

PERFIL DEL TRABAJADOR

- Capacidad para organizar el tiempo y el trabajo.
- Autodisciplina.
- Capacidad para resolver problemas.
- Autoestima.
- Motivación.
- Capacidad de adaptación.
- Capacidad de comunicación.

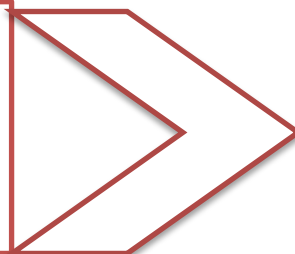


IV. Intermediación laboral



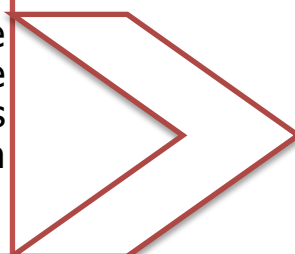
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)

- A. Labores ocasionales, accidentales y transitorias.
- B. Remplazo de personal en vacaciones, licencias e incapacidades.
- C. Incrementos en la producción, transporte, ventas de mercancías, cosechas y prestación de servicios por seis meses prorrogables por otros seis.



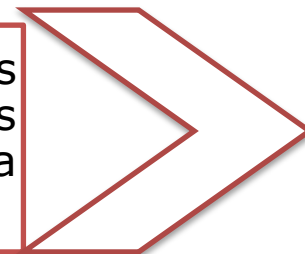
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (CTA)

Están autorizadas para contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico.



OUTSOURCING, TERCERIZACIÓN O EXTERNALIZACIÓN

Es un proceso mediante el cual se externaliza hacia otras empresas contratistas autónomas, determinadas funciones o actividades, que anteriormente se desarrollaban por la propia empresa.





V. Contratos civiles

CONTRATOS CIVILES

CARACTERISTICAS



Autonomía e independencia técnica, administrativa y directiva.



Pago de honorarios por resultado de la actividad contratada.



Por lo general, no se exige exclusividad del contratista.



Eventualmente el servicio puede ser delegado por el contratista.



VI. Contratos comerciales



CONTRATOS COMERCIALES

1. Agencia Comercial

2. Preposición o factoría comercial

3. Distribución comercial

4. El trabajo como aporte de industria en sociedades comerciales





VII. Sistema de Seguridad Social Integral



SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

LEY 100 de 1993

✓ La seguridad social es la protección integral del ser humano contra las necesidades sociales, agrupa:

- | | |
|----------------------|--|
| - Previsión social | - Jornadas y descansos |
| - Seguros sociales | - Sanidad pública |
| - Asistencia pública | - Política de vivienda de interés social |
| - Salud ocupacional | - Política de empleo |

✓ La financiación del subsistema de salud y pensión está a cargo de empleadores y trabajadores, y la del subsistema de riesgos laborales está a cargo del empleador.

✓ El Sistema General de Seguridad Social Integral está conformado por:

Sistema
General de
Pensiones

Sistema
General de
Salud

Sistema
General de
Riesgos
Laborales

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

El régimen solidario de prima media con prestación definida

- Los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas, independientemente del monto de las cotizaciones acumuladas, siempre que se cumplan con los requisitos legales.

-Es administrado por COLPENSIONES (antes ISS) y los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública.

-El porcentaje es del 16% del ingreso base de cotización.

El régimen de ahorro individual con solidaridad

-Cuando se cuenta con el capital suficiente para pensionarse, el afiliado podrá optar por tres modalidades de pensión: (1) renta vitalicia inmediata; (2) retiro programado; (3) retiro programado con renta vitalicia diferida.

- El afiliado y sus beneficiarios también tendrán derecho a una pensión de invalidez y sobrevivientes en el evento de cumplir los requisitos legales o la devolución del saldo acumulado en la cuenta de ahorro individual.

-El porcentaje es del 16 % del ingreso base de cotización. Se pueden realizar aportes voluntarios.

PENSIONES DE VEJEZ

El régimen solidario de prima media con prestación definida

•Hasta el año 2014, los afiliados al régimen de prima media con prestación definida, beneficiarios del régimen de transición, deben haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad en el caso de las mujeres y sesenta (60) años en el caso de los hombres. Después del año 2014, deben haber cumplido cincuenta y siete (57) años de edad en el caso de las mujeres y sesenta y dos (62) años en el caso de los hombres.

•Los afiliados al régimen de prima media con prestación definida, beneficiarios del régimen de transición, deben haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 1 de enero de 2005 el número de semanas se incrementó en 50 y el 1º de enero de 2006 se incrementó en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el 2015.

• Pensión anticipada por hijo inválido.

El régimen de ahorro individual con solidaridad

- En este régimen los afiliados no están obligados a tener una cotización mínima de semanas, ni a cumplir una edad determinada para obtener su pensión de vejez.

- Posibilidad de optar por una pensión de vejez anticipada si el capital acumulado en la cuenta de ahorro individual conformada por los aportes, los rendimientos obtenidos, el valor del bono pensional, si a él hubiere lugar, permitiera financiar una mesada pensional superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigentes.

Aplica a los dos regímenes anteriores

1. Pensión de invalidez por riesgo común:

Invalidez causada por enfermedad.
Se deben haber cotizado un mínimo de 50 semanas dentro de los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración de invalidez.

Invalidez causada por accidente.
Se deben haber cotizado un mínimo de 50 semanas dentro de los últimos tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma.

2. Pensión de sobrevivientes. El requisito que se debe cumplir para que los beneficiarios puedan reclamar la pensión de sobrevivientes en caso de la muerte de un afiliado es haber cotizado por lo menos cincuenta (50) semanas dentro de los últimos tres años inmediatamente anteriores al fallecimiento.

3. Pensión familiar. La Ley 1580 del 1 de octubre de 2012. Se concede en cualquiera de los dos regímenes y se reconoce por la suma de las cotizaciones o aportes de cada uno de los esposos o cada uno de los compañeros permanentes.

4. Auxilio funerario. Por la muerte de un afiliado o pensionado (cotizante no beneficiario) que consiste en una suma de dinero equivalente al último salario base de cotización, o el valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso.

5. Incapacidad superior a los primeros 180 días. En los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación.



SISTEMA GENERAL DE SALUD

RÉGIMEN CONTRIBUTIVO

- Al cual debe estar afiliada la población laboral del país: pensionados, personas vinculadas laboralmente por relación de trabajo, trabajadores independientes con capacidad de pago, podrán afiliarse a cualquier EPS.
- El porcentaje es del 12,5% del ingreso base de cotización.

RÉGIMEN SUBSIDIADO

- Al cual debe estar afiliada la población que no tenga capacidad de pago. Podrá afiliarse al sistema buscando una entidad al cual inscribirse como EPS -S(entidad promotora de salud subsidiada), ESE (empresa social del Estado), empresas solidarias de salud (ESS).
- A. Sisbén.
- B. Participantes vinculados.



REGIMEN CONTRIBUTIVO

- El conjunto de normas que rigen la vinculación del individuo y su grupo familiar por medio de una cotización, individual o familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre este y su empleador.

- a. Cotizantes.
- b. Beneficiarios.
- c. Afiliación al sistema de salud.
- d. Efectos de la afiliación.
- e. Traslados de EPS.
- f. Prestaciones que garantiza el régimen contributivo.
- g. Instituciones Prestadoras de los Servicios de Salud (IPS).
- h. Cotizaciones y aportes.
- i. Obligaciones del empleador.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (Ley 1562 de 2012)

A. El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

B. Todos los empleadores del sector privado tienen la obligación de afiliarse al sistema general de riesgos laborales (accidentes de trabajo, enfermedad laboral).

C. Salud ocupacional, se entenderá en adelante como seguridad y salud en el trabajo, y se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

D. Cotización:

| Clase inicial | Riesgo | Valor máximo | Valor mínimo | Valor |
|----------------------|---------------|---------------------|---------------------|--------------|
| I | Mínimo | 0.348% | 0.522% | 0.696% |
| II | Bajo | 0.435% | 1.044% | 1.653% |
| III | Medio | 0.783% | 2.436% | 4.089% |
| IV | Alto | 1.740% | 4.350% | 6.960% |
| V | Máximo | 3.219% | 6.960% | 8.700% |





E. Clasificación de las empresas.

F. Distribución de las cotizaciones.

G. Prestaciones económicas.

H. Sanciones para el empleador.

ASESORÍA PERSONALIZADA

-  **Asesoría presencial:** Creación de empresas, Fortalecimiento empresarial, laboral, jurídico - comercial, tributaria, financiera.
-  **Asesoría virtual:** Creación de empresas, Fortalecimiento empresarial.
-  **Orientación** de productos y servicios de Bogotá Emprende.
-  **Vitrinas comerciales** para exhibición sin costo de productos y servicios.

Te esperamos en las sedes del Centro de Emprendimiento en Chapinero, Kennedy y Salitre

www.bogotaemprende.com



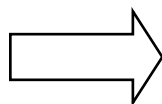
bogotá emprende

Servicios sugeridos...

Taller: Conoce los aspectos tributarios de tu empresa.

Taller: Cómo hacer contratos con tus clientes y proveedores.

Cápsula: Cómo contratar con el Estado.



bogotá **emprende**



bogotá emprende



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
HUMANANA



Cámara
de Comercio
de Bogotá

Bogotá Emprende es un Programa de la Secretaría de Desarrollo Económico y la Cámara de Comercio de Bogotá